Rassegna stampa

Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Smart working e sicurezza sul lavoro da casa

Data: 8 settembre 2020
Fonte: ansa.it

Appare ormai evidente che lo smart working è destinato a caratterizzare in misura sempre più significativa il nostro modo di lavorare. Ma quali sono le implicazioni che tale situazione comporta dal punto di vista della salute e della sicurezza sul lavoro? Ne abbiamo parlato con il team di Sicurya, un punto di riferimento di assoluto valore in questo ambito.

Come si può gestire in modo efficace la sicurezza di chi opera in smart working?
Di sicuro questo è uno dei più importanti aspetti da prendere in considerazione nel momento in cui si avvia un'analisi di fattibilità in merito all'inizio di un progetto di smart working. La paura che il lavoratore non possa più essere controllato è eccessiva, eppure è fonte di resistenze da parte dei datori di lavoro. Per avere un quadro più chiaro della situazione è opportuno fare riferimento agli articoli 18, 19, 20, 21, 22 e 23 della legge n. 81 del 2017, la cosiddetta legge sul Lavoro agile, che delineano in maniera chiara e definitiva il quadro su questo argomento.

Che cosa prevede la legge in questione?
A proposito dell'utilizzo degli strumenti di lavoro, per esempio, il comma 2 dell'articolo 18 mette in evidenza che il responsabile della sicurezza è il datore di lavoro, che è responsabile anche del corretto funzionamento degli strumenti tecnologici che al lavoratore vengono assegnati per lo svolgimento del lavoro stesso. L'ambito di riferimento è quello del rapporto di lavoro subordinato; anche quando si parla di lavoro agile, se è il datore di lavoro a fornire gli strumenti di lavoro spetta a lui la responsabilità relativa al loro corretto funzionamento.

Si può sempre parlare di Lavoro agile, quindi?
In realtà non si può menzionare il Lavoro agile in mancanza di strumenti di lavoro adeguati. Al tempo stesso, non si può escludere a priori la possibilità di intraprendere un progetto sperimentale di Lavoro agile nel caso in cui vi sia la disponibilità, da parte del lavoratore, di strumenti, propri, sempre a condizione che gli stessi vengano utilizzati in maniera coerente con le policy interne di riservatezza, di tutela dei dati e di sicurezza.

Quali sono gli obblighi del latore di lavoro?
Il datore di lavoro è tenuto a garantire la sicurezza e la salute del lavoratore che opera in smart working: a questo scopo è tenuto a fornire almeno una volta all'anno un'informativa scritta, che va assegnata non solo al lavoratore ma anche al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. In questa informativa devono essere definiti sia i rischi generali che i rischi specifici correlati alla modalità di esecuzione del lavoro. Il lavoratore, a sua volta, non può sottrarsi da quello che la legge definisce come obbligo di cooperazione. Questo vuol dire che deve fornire un contributo personale per l'applicazione delle misure di prevenzione che il datore di lavoro ha previsto per far fronte ai rischi che si potrebbero concretizzare al di fuori dei locali aziendali.

Il lavoratore, insomma, deve essere responsabilizzato.
Sì, ma questo può avvenire solo con un'informativa adeguata e attraverso una specifica formazione. In questo modo il lavoratore potrà, per esempio, individuare luoghi di lavoro che rispettino le politiche aziendali per ciò che concerne la sicurezza sul lavoro, e che siano tali da poter garantire lo svolgimento di una prestazione di lavoro in maniera continuativa. Vale la pena di citare, a questo proposito, la circolare Inail n. 48 del 2017, che precisa che gli infortuni che capitano a un lavoratore agile prevedono una tutela nel caso in cui siano provocati da un rischio che ha a che fare con la prestazione lavorativa, con l'unico limite del rischio elettivo.

Un altro aspetto da non trascurare, poi, è il diritto alla disconnessione.
Sì, se ne parla nell'articolo 19 della legge sul Lavoro agile, e ha a che fare con la gestione dell'orario di lavoro, che a sua volta incide sulla salute del lavoratore. È importante, infatti, che vengano definiti sia i tempi di riposo del lavoratore che le misure di carattere organizzativo e tecnico che occorrono per permettere al lavoratore stesso di disconnettersi dagli strumenti tecnologici di lavoro. I rischi che possono essere provocati da un eccesso di lavoro sono noti, e il problema è che sull'eccesso di lavoro non si possono effettuare controlli. Un eventuale sovraccarico può condurre a una situazione di burnout, ed è proprio per questo motivo che si prevede il diritto alla disconnessione come strumento giuridico che garantisce che vengano rispettati i tempi di riposo.

Quali sono le resistenze che si riscontrano al momento nei confronti dello smart working?
Anche prima che la legge sul Lavoro agile entrasse in vigore, una delle resistenze più comuni riguardava la mancanza di copertura Inail in relazione alle attività effettuate all'esterno dei locali aziendali. I datori di lavoro, inoltre erano preoccupati di dover allestire a proprie spese una postazione di lavoro fissa per chi operasse in smart working. Tuttavia vale la pena mettere in evidenza che lo smart working corrisponde a un concetto più ampio rispetto al telelavoro e, in sintesi, non consiste solo nel lavoro da casa; è, invece, un modo di lavorare che prevede che non vi siano vincoli di orari né di luogo, in virtù di un'organizzazione del lavoro che si basa sul raggiungimento di obiettivi. Insomma, la disciplina del telelavoro e la disciplina del lavoro agile sono differenti, e per certi punti di vista addirittura in contrapposizione.

Di che cosa si occupa Sicurya?
Sicurya è una realtà specializzata nella sicurezza del lavoro e nella prevenzione dei rischi. Forte di una evidente matrice ingegneristica, può contare su un team di professionisti esperti e si propone come un punto di riferimento per le imprese che hanno bisogno di formazione, di informazione, di consulenza e di assistenza. Attività di certificazione, tutela per l'igiene sul lavoro e fornitura di dispositivi di protezione sono alcune delle attività svolte da Sicurya, i cui progetti vengono sviluppati in funzione delle necessità dei clienti, della loro dotazione tecnologica e delle caratteristiche dei luoghi di lavoro.